

Conferenza cantonale del PS  
insieme per il lavoro e dei salari dignitosi  
29 aprile 2017

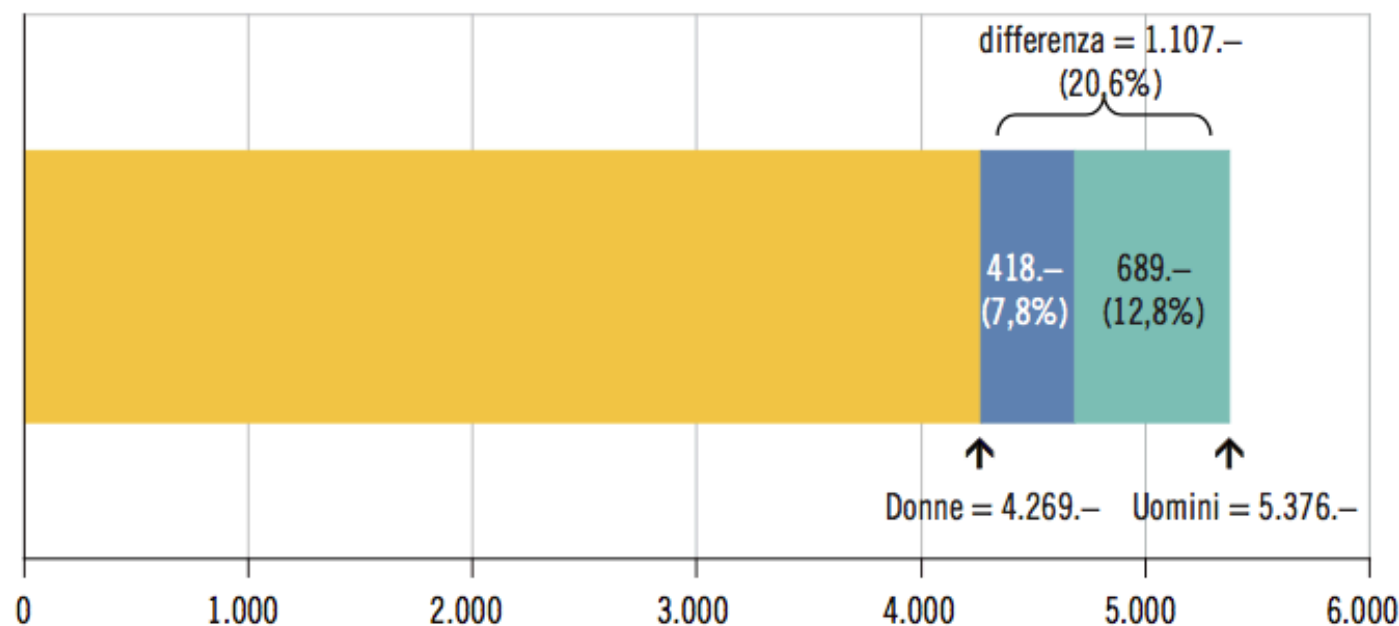
# Lavoro femminile: condizioni e prospettive

Cristina Zanini Barzaghi

# Disparità salariali nel privato

F. 6

Differenza di salario tra donne e uomini nel settore privato e parte dovuta alla discriminazione, in Ticino, nel 2010



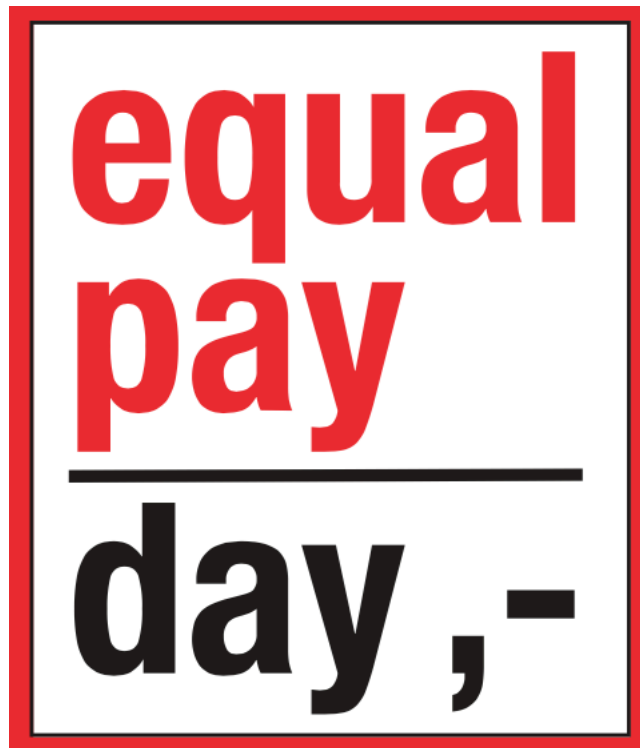
■ Salario

■ Differenza non spiegata (discriminazione)

■ Diff. spiegata dalle caratteristiche personali e del posto di lavoro (grado di occ., responsabilità, formazione, ecc.)

# Equalpayday

Le donne devono lavorare fino al 24 febbraio per lo stesso salario che, a parità di mansioni e responsabilità, gli uomini hanno già guadagnato al 31 dicembre.



# Disparità nel settore pubblico

Anche nel settore pubblico ci sono disparità salariali (Confederazione, Cantoni e Comuni)

La percentuale di ca. 16.6% è solo leggermente inferiore a quella del settore privato.

# Carta per la parità

## CARTA

### per la parità salariale nel settore pubblico

Con la presente Carta, il settore pubblico è invitato a utilizzare le proprie competenze e le proprie reti di partenariato in favore della parità salariale.

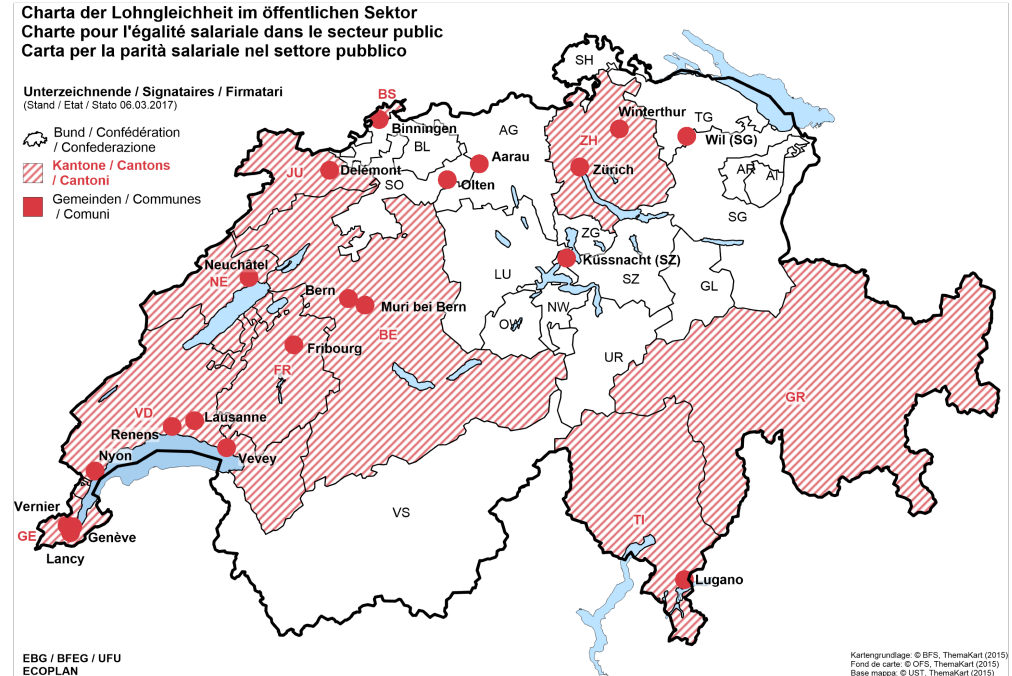
L'uguaglianza di diritto e di fatto fra donna e uomo è un principio fondamentale della Costituzione federale e un valore cardine della nostra società. Il settore pubblico deve dare il buon esempio promuovendo la parità nella vita professionale e lottando contro ogni forma di discriminazione.

La presente **Carta per la parità salariale nel settore pubblico** riafferma la volontà di concretizzare il principio costituzionale del «diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Traduce la ferma intenzione di Confederazione, Cantoni e Comuni di impegnarsi – come datori di lavoro, committenti pubblici o enti che erogano sussidi – in difesa di questo principio.

In virtù di questa Carta, le parti firmatarie si impegnano a:

1. **Sensibilizzare alla legge federale sulla parità dei sessi** le collaboratrici e collaboratori implicati nel processo di fissazione degli stipendi e di valutazione delle funzioni, così come in quello di reclutamento, formazione e avanzamento del personale.
2. **Procedere, nella pubblica amministrazione**, a una verifica regolare della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto.
3. **Incoraggiare gli enti parastatali** a effettuare verifiche regolari della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto.
4. **Far rispettare, nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi**, la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo.
5. **Informare sui risultati concreti di questo impegno**, segnatamente partecipando al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

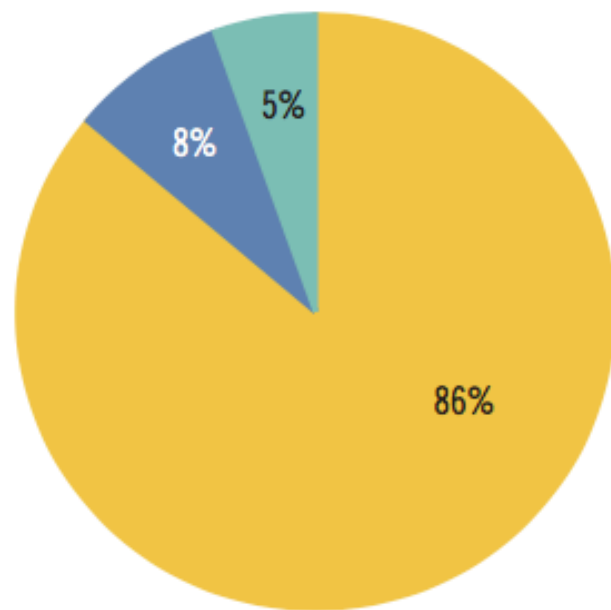
Per agevolare i firmatari nella concretizzazione del loro impegno, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo offre sul sito Internet [www.parita-svizzera.ch](http://www.parita-svizzera.ch) uno spazio dedicato alla Carta con utili informazioni e strumenti: statistiche, basi legali, strumento di analisi Logib, video tutoriali, helpline, annunci di seminari, autodichiarazione dell'offerente, elenco di specialisti ecc.



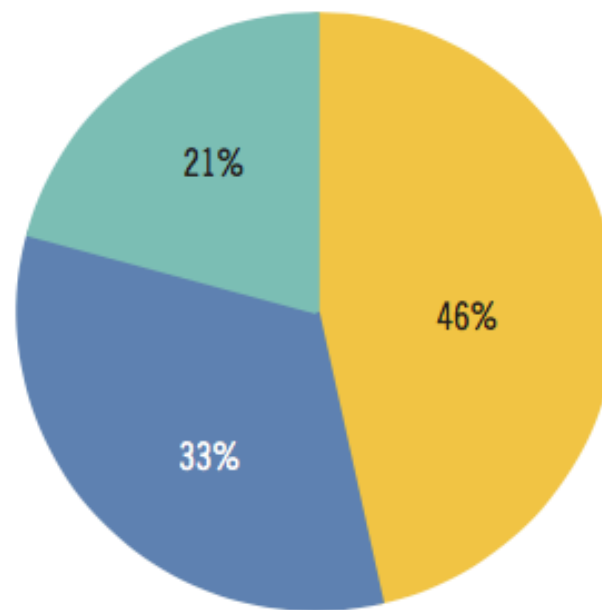
# Tempo parziale

F. 2

Grado di occupazione, in Ticino, nel 2012



Uomini - Totale 89.071

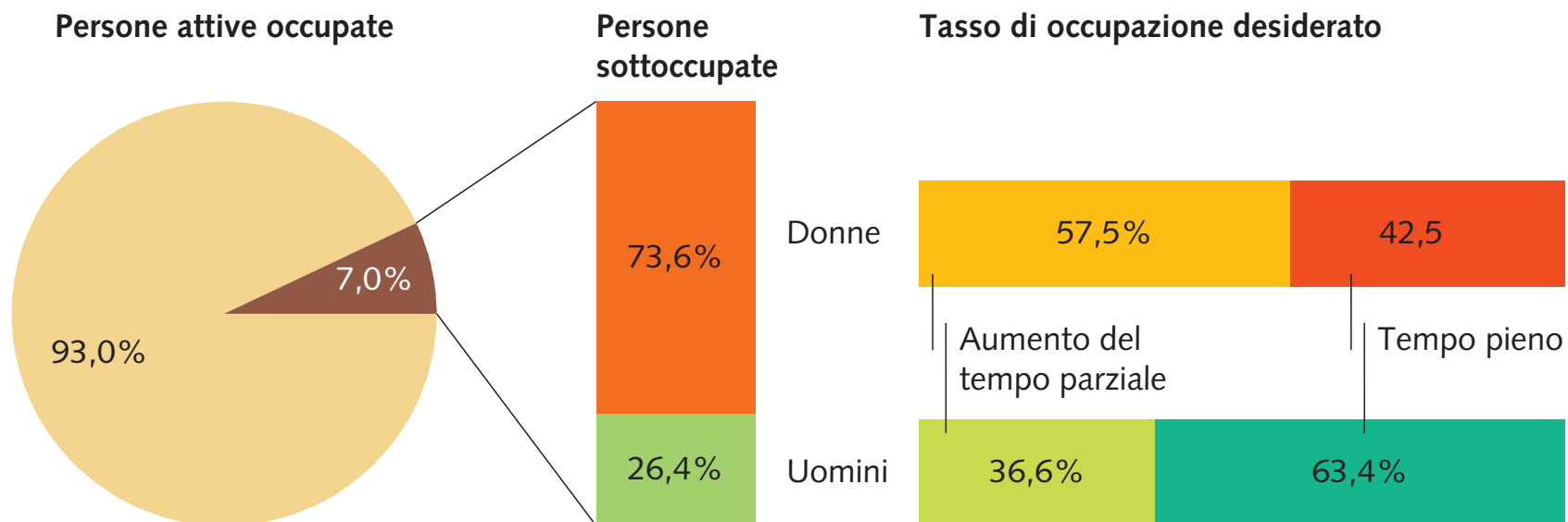


Donne - Totale 69.067

■ Tempo pieno ( $\leq 90\%$ )   ■ Tempo parziale lungo (50-89%)   ■ Tempo parziale breve ( $< 50\%$ )

# Sottoccupazione

## Sottoccupazione, 2015



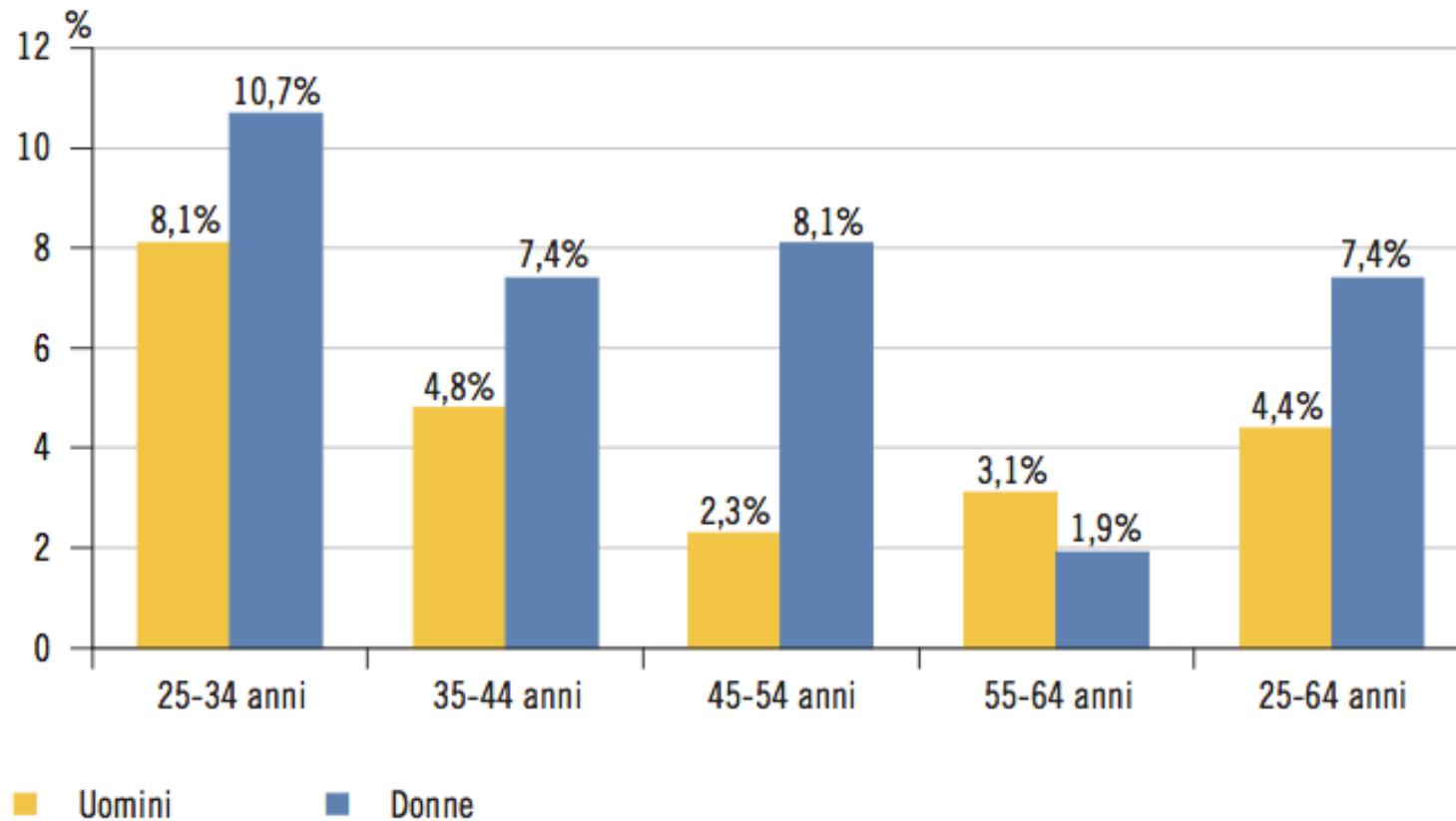
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST, Neuchâtel 2016

# Disoccupazione

F. 4

Tasso di disoccupazione (definizione ILO) per classe d'età, in Ticino, nel 2012

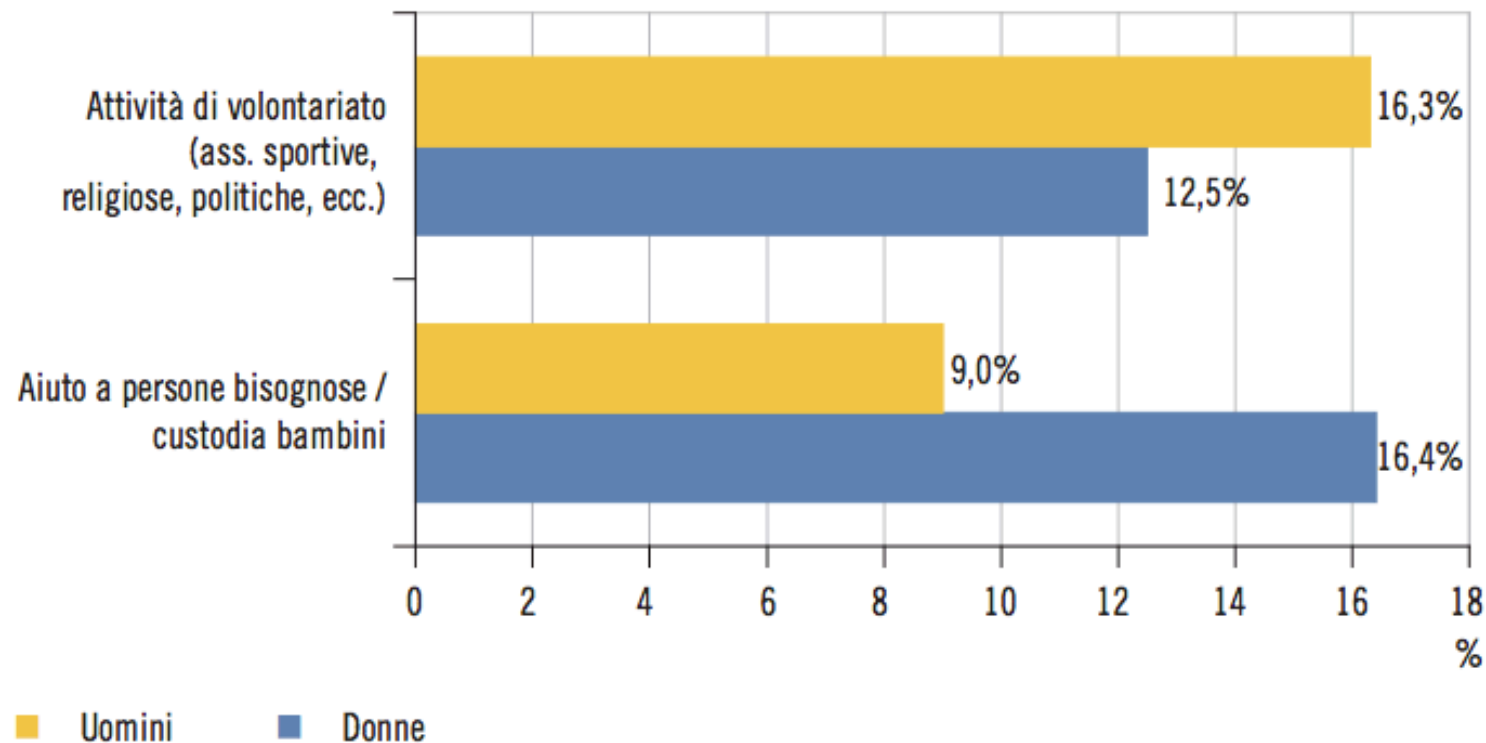




# Lavoro non remunerato

F. 4

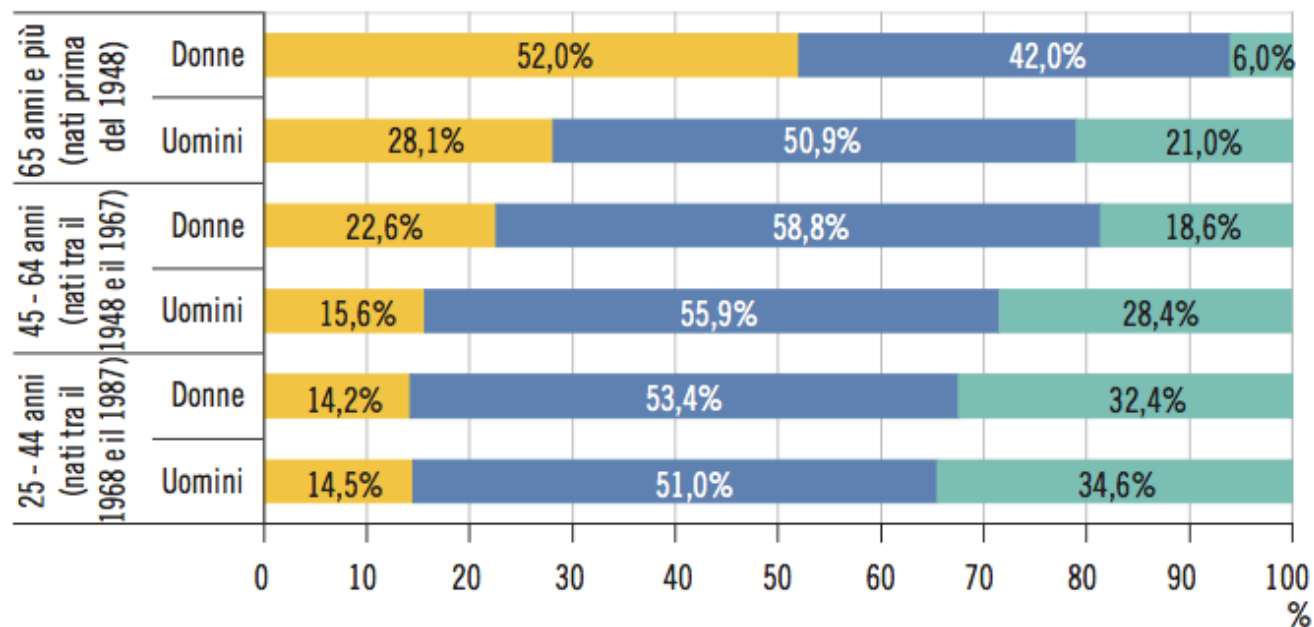
Percentuale di persone che svolgono del lavoro non remunerato fuori dall'economia domestica, per tipo, in Ticino, nel 2010



# Formazione

F. 1

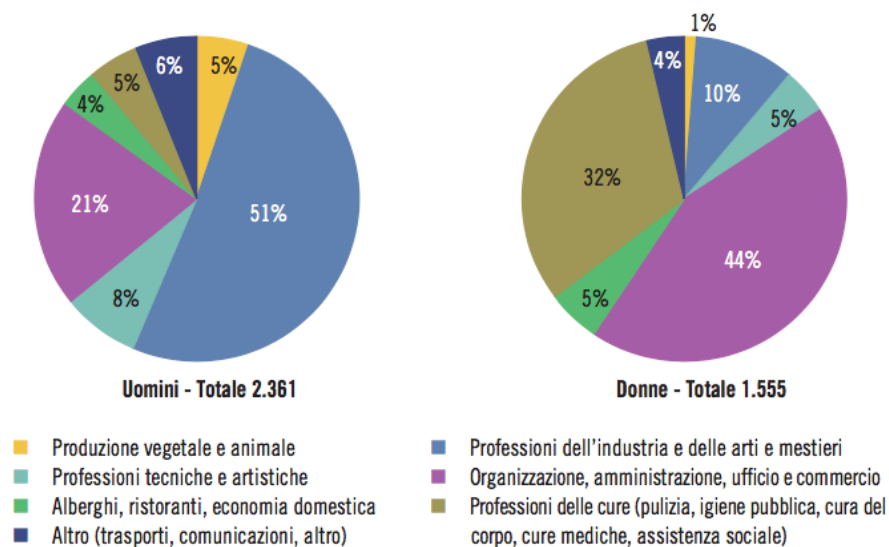
Formazione terminata più alta, per classi d'età, in Ticino, nel 2012



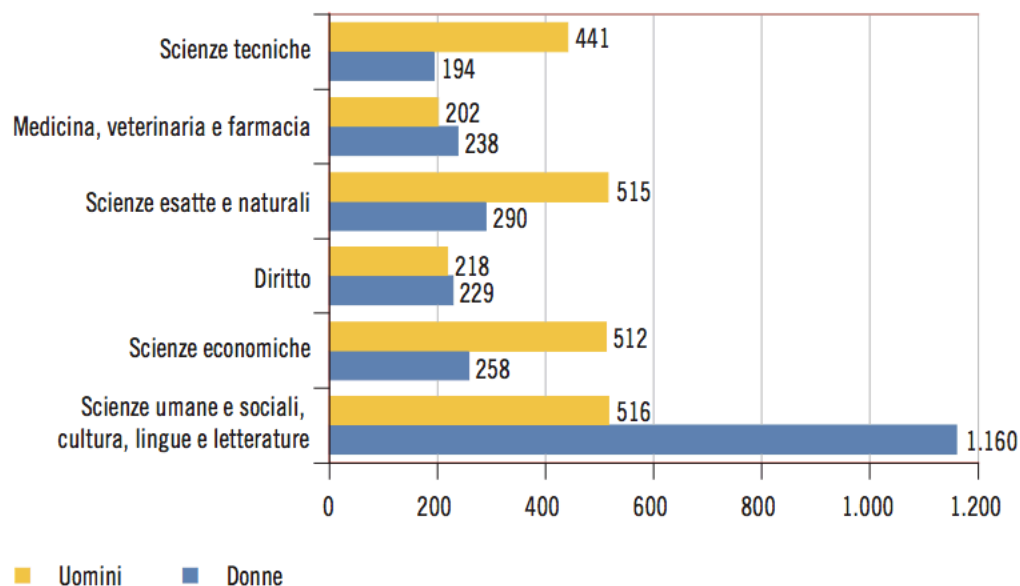
- Scuola dell'obbligo
- Formazione del settore secondario (p. es. maturità, att. fed. di capacità, ecc.)
- Formazione del settore terziario (p. es. brevetto professionale, scuola superiore, università, ecc.)

# Scelte professionali

F. 3  
Contratti di tirocinio stipulati, secondo la professione, in Ticino, nel 2011



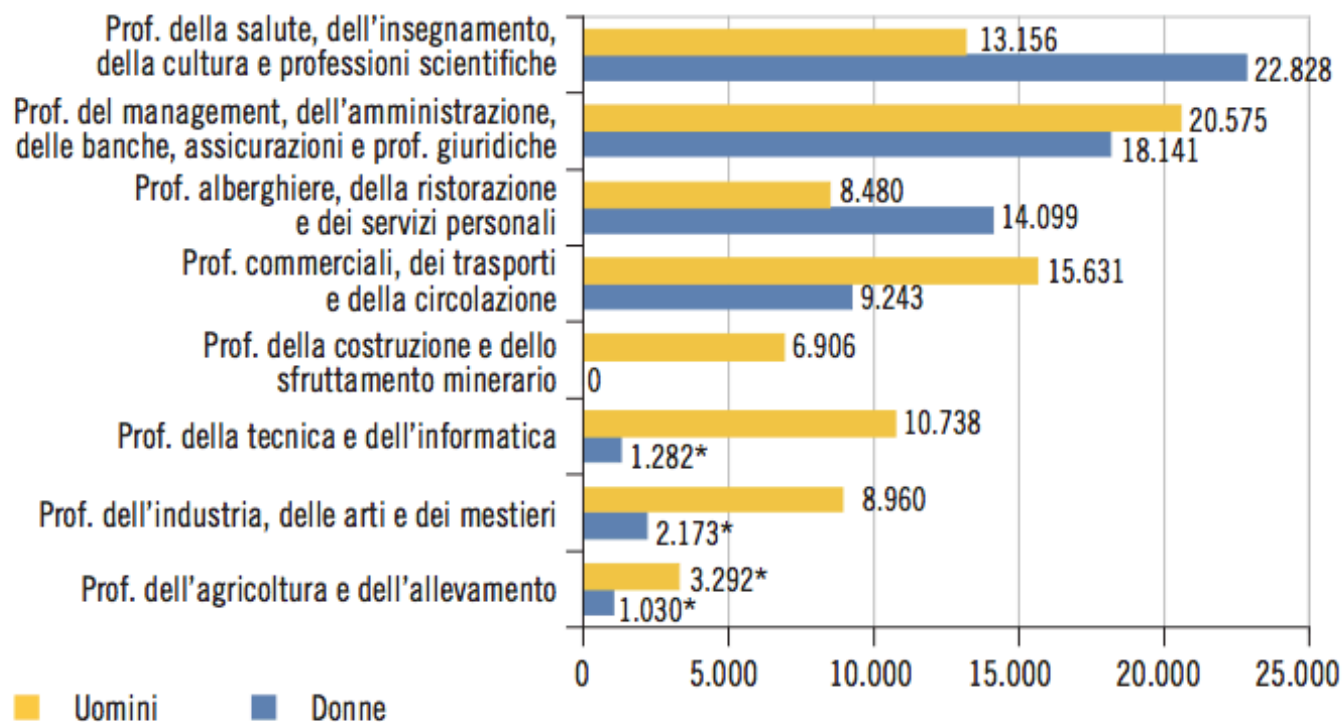
F. 5  
Materia di studio degli studenti e delle studentesse ticinesi entranti in un'università svizzera, 2011/12



# Professioni

F. 3

Occupati/e secondo la categoria professionale, in Ticino, nel 2012



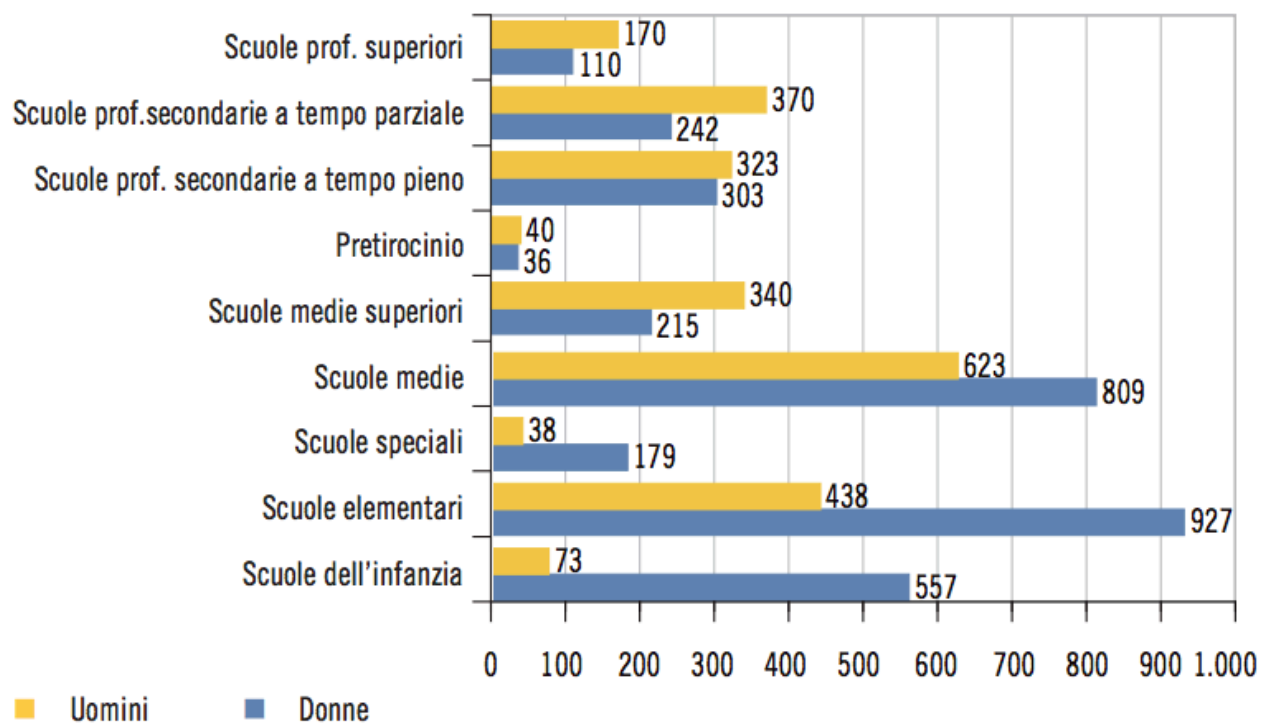
\* Stima proveniente da fonte campionaria e basata su un numero di osservazioni limitato.

Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel

# Possibilità di carriera

F. 6

Docenti (unità fisiche) nella scuola pubblica ticinese, secondo il tipo di scuola, anno 2011/12



# Prospettive

## Miglioramenti lenti

È necessario lavorare su più fronti:

- Sensibilizzare economia privata e ente pubblico
- Informare le interessate e gli interessati sulla giurisprudenza
- Verificare con strumenti di autovalutazione come Logib
- Fare rispettare la parità negli appalti (con controlli)
- Informare sui risultati raggiunti
- Garantire sostegno agli uffici di consulenza per la parità (ad esempio consulente per la condizione femminile TU, consultorio donna e lavoro)

# Grazie dell'attenzione

**«Il principio della parità salariale tra uomo e donna è iscritto nella costituzione ma non deve essere inteso unicamente come un correttivo ad un'ineguaglianza ma anche, allargandone il concetto, come un fattore importante di sviluppo dell'economia».**

